

Trabajo Fin de Grado

LA RELACIÓN LABORAL DEL TRABAJO
DOMÉSTICO Y DEL HOGAR DESDE UNA
PERSPECTIVA DE GÉNERO

THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP OF
DOMESTIC WORK FROM A GENDER
PERSPECTIVE

Autor/es

Cristina Castán Plana

Director/es

M^a Isabel Ortega Sánchez

RESUMEN

Este Trabajo de Fin de Grado analiza la situación del sector del trabajo doméstico y del hogar en España desde una perspectiva de género. Este estudio observa la persistencia de la tradicional división sexual del trabajo y cómo la desvalorización del trabajo doméstico traspasa el ámbito del hogar y penetra en el propio sector laboral del trabajo doméstico, cuya regulación laboral y protección social presenta una serie de particularidades. Aunque las modificaciones normativas de la última década hayan mejorado las condiciones y protección social del personal del servicio doméstico, establecen unas prestaciones de la seguridad social inferiores y, en consecuencia, implican una mayor desprotección y vulnerabilidad de las personas empleadas en este sector, principalmente mujeres y muchas de ellas inmigrantes. A la regulación discriminatoria del trabajo doméstico se suma la informalidad que persiste en este sector, donde muchas empleadas no tienen regulada su relación laboral, la dificultad de actuación por los mecanismos de control derivada del derecho a la intimidad del hogar del empleador y las dificultades en la representación sindical. Finalmente, se analiza la posibilidad de revalorización del sector mediante la capacitación y profesionalización del mismo.

Palabras clave: Trabajo doméstico, Género, Trabajo, Empleadas de hogar, Desigualdad

ÍNDICE

RESUMEN	1
1. INTRODUCCIÓN	3
2. MARCO TEÓRICO	4
2.1. Concepto de sexo y género y división sexual del trabajo	4
SEXO	4
GÉNERO	5
DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO	5
3. CONCEPTO DEL TRABAJO DOMÉSTICO Y SITUACIÓN ACTUAL	9
3.1. Características del trabajo doméstico	9
4. SITUACIÓN ACTUAL DEL TRABAJO DOMÉSTICO	11
5. CARACTERÍSTICAS DE LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS EN ESPAÑA	12
6. NORMATIVA Y LEGISLACIÓN SOBRE TRABAJO DOMÉSTICO	14
6.1. Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del Hogar Familiar.	17
6.2. Real Decreto-Ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar	18
Particularidades del sistema especial para Empleados del Hogar	19
6.3. Incidencia de la legislación de extranjería:	25
7. LA PROFESIONALIZACIÓN Y FORMACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO	27
8. CONCLUSIONES	29
9. BIBLIOGRAFÍA	31

1. INTRODUCCIÓN

El principal objetivo de este trabajo de investigación es elaborar un análisis sobre la situación de las mujeres en el trabajo doméstico, una profesión que se caracteriza por contar con un sistema especial de la Seguridad Social y una escasa afiliación al mismo. Esto nos lleva a plantearnos el porqué de esta situación y a la búsqueda de respuestas. Con este fin, primero nos centraremos en la construcción de los conceptos sexo/género, con sus estereotipos y roles, y su efecto en la división sexual del trabajo en nuestra sociedad, que adjudica a las mujeres el trabajo de cuidados del hogar y la familia produciendo una alta feminización de este sector. También se analizará la especial situación de las mujeres inmigrantes que trabajan como empleadas domésticas. Es de vital importancia clarificar la conceptualización del trabajo doméstico y sus características, así como analizar su particular regulación, que históricamente ha otorgado menos derechos y protección social a sus trabajadoras, lo que manifiesta una desvalorización de este sector feminizado. La finalidad es reflexionar desde una perspectiva crítica sobre las limitaciones de la regulación del trabajo doméstico para superar el filtro del principio de igualdad y no discriminación por causa de sexo, raza o etnia.

En cuanto a las relaciones laborales, las empleadas de hogar se encuentran en un sistema especial dentro del régimen general, regulado por el Real Decreto 1620/2011 y por el Real Decreto-Ley 29/2012, que han tratado de regularizar esta actividad laboral caracterizada por un alto grado de informalidad al desarrollarse dentro del ámbito privado del hogar de los propios empleadores. Es por ello que presentan varias características importantes que los diferencian de las relaciones laborales comunes. Nos centraremos en estas diferencias y los varios problemas y consecuencias que traen consigo, como la escasa protección sindical a las que se ven expuestas las trabajadoras y la inexistente protección por desempleo, y la no inclusión de esta actividad en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Merece también consideración el hecho que tras la crisis del Covid-19 se ha percibido un aumento de la precariedad de este sector.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Concepto de sexo y género y división sexual del trabajo

Simone de Beauvoir, en 1949, en su libro *El segundo sexo* sentó las bases entre el sexo, como algo biológico y el género, como construcción cultural, y afirmó:

No se nace mujer: se llega a serlo. Ningún destino biológico, psíquico o económico define la figura que reviste en el seno de la sociedad la hembra humana; es el conjunto de la civilización el que elabora ese producto intermedio entre el macho y el castrado al que se califica de femenino. Únicamente la mediación de otro puede constituir a un individuo como un Otro. En tanto que existe para sí, el niño podría concebirse como sexualmente diferenciado. Entre las chicas y los chicos, el cuerpo es al principio la irradiación de una subjetividad, el instrumento que efectúa la comprensión del mundo: a través de los ojos, de las manos, y no de las partes sexuales, ellos aprehenden el Universo (Beauvoir, 2016, p. 207).

Más adelante, Stoller (1964) propuso el concepto de identidad genérica dentro de la red de la distinción entre biología y cultura, de tal manera que el sexo fue asociado con la biología y el género con la cultura.

SEXO

Según la Organización Mundial de la Salud (2018) “El sexo son las características biológicas que definen a los seres humanos como hombre o mujer. Estos conjuntos de características biológicas tienden a diferenciar a los humanos como hombres o mujeres, pero no son mutuamente excluyentes, ya que hay individuos que poseen ambos”.

Pero cuando hablamos de sexo desde la teoría de género, según María Jesús Izquierdo (1998), estamos refiriéndonos a las diferencias estrictamente biológicas que existen entre hombres y mujeres. El sexo son los atributos de carácter fisiológico o sexual, que no determinan la conducta del individuo, pero sobre los que hemos construido una serie de categorías, Hombre y Mujer, que no tienen que ver necesariamente con lo biológico.

GÉNERO

La antropóloga Marta Lamas (2000) en su obra “Diferencias de sexo, género y diferencia sexual”, considera que el término género es un concepto con varios homónimos, es decir, la misma palabra, pero con significados distintos. Por ende, el género es una concepción taxonómica, una acción tradicional de la apreciación clase, tipo, y especie perteneciendo a alguien o algo, es decir persona de clase alta o baja, como algún tipo de animal u objeto; de ahí surge el género femenino y masculino. Por otro lado, el género es un término proveniente del inglés (gender), basado en la diferencia de sexos que se refiere al sexo de los seres vivos, excluyendo a los objetos que no tienen “gender”. Por el contrario, en el castellano, el género tiene una concepción gramatical donde los objetos inanimados (sin sexo) se les designa como masculinos o femeninos.

El género comprende el conjunto de prácticas, creencias, representaciones y mandatos sociales establecidos en una comunidad de forma diferencial para mujeres y hombres. De esta forma, se establece una clasificación cultural donde se les asignan diversos estereotipos y roles de género exclusivos a cada uno, ya sea de carácter social, político, religioso, y cotidiano.

DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

Nuestra cultura asigna a los hombres el ámbito de lo público y el trabajo productivo, y a las mujeres el ámbito doméstico del hogar y el cuidado de la familia. Esta división sexual del trabajo, común en muchas sociedades, beneficiaba al sistema capitalista, donde la mujer se ocupaba del trabajo del hogar mientras el hombre trabajaba y producía para el sistema. Durante la etapa de la revolución industrial, esto ha sido sobre todo una medida de supervivencia: como el salario era relativamente bajo, se requería que el trabajo doméstico no fuese remunerado (Brunet y Santamaría, 2016).

Esta división sexual del trabajo se apoyaba en la creencia (estereotipo) de que la mujer era más apta para labores domésticas por ser capaz de parir. Desafortunadamente, en muchas sociedades del mundo se percibe el trabajo doméstico como una extensión del rol de la mujer, es decir, considerándolo como su función natural en la comunidad. Sin embargo, la sociología ha demostrado de diversas maneras que la realidad es distinta y que no hay ninguna razón natural para considerar que las mujeres debían ocuparse del trabajo doméstico. Es más, en otras sociedades estos roles divididos por el género son muy distintos (Brunet y Santamaría, 2016).

Bourdieu (1996) expone que todo conocimiento se recoge esencialmente en la división entre lo femenino y lo masculino, de modo que los individuos aprenden esta división por medio de actividades cotidianas inculcadas de forma simbólica a lo largo de su vida. Bourdieu justifica cómo la dominación masculina está muy aferrada al inconsciente de los individuos, al orden religioso, a las instituciones que conforman la sociedad. Además, suscita que algunas personas tengan cierto interés en no comprender o ignorar el sentido de la cultura en la sociedad en la que viven. De tal manera, este desconocimiento voluntario, distinto al proceso de sujeción

inconsciente, dificulta que los individuos conciban determinadas cuestiones de su vida cotidiana. Por ello, esta ignorancia “involuntaria” conforma en parte el sustento del orden social. Bordieu critica en el desequilibrio a la hora de repartir las actividades domésticas que conforman los hogares familiares, teniendo en cuenta los diferentes estereotipos que establecen los roles, por el que los varones se les designan las actividades que conforman el ámbito público y a las mujeres las del ámbito privado, especialmente las actividades que se encargan del cuidado familiar.

Una de las principales preocupaciones de la teoría marxista era la alienación, es decir, el proceso de conversión de un hombre “trabajador” en algo ajeno a sí mismo. Idealmente, una persona debería trabajar por gusto, para autorrealizarse al tiempo que ayuda a la sociedad, pero esto no puede ser si la persona no puede ver “la producción de su esfuerzo”, cuando no posee los medios de producción y su trabajo solo era la pieza del proyecto de alguien más. En el caso del trabajo doméstico la alienación es mayor, pues una persona destinada únicamente a realizar las labores domésticas, además de trabajar muchas horas, no gana un salario, por lo que, en apariencia, su trabajo no es un trabajo de verdad, sino más bien una obligación. Además, no puede dejar de trabajar y jubilarse, porque el trabajo doméstico siempre va a existir en su vida. De la misma forma, una mujer dedicada al trabajo doméstico, que obtiene el sustento de un marido que trabaja, difícilmente tendrá autonomía. En un mundo capitalista, es inevitable y necesario contar con recursos económicos para ejercer la libertad. Si la mujer no recibe dinero por su trabajo depende enteramente de quien lo tenga, en consecuencia, puede sufrir violencia económica. Un sistema de este tipo impide que la mujer opte por no casarse, lo que hace de esto un medio de opresión contra la voluntad social. Es decir, hacer que una persona se dedique únicamente al trabajo doméstico por obligación, no promueve la autorrealización (Rodríguez, 1989), algo que ya advirtió Simone de Beauvoir (1949), al señalar que el trabajo doméstico se opone directamente a la autorrealización de las personas que lo desempeñan.

La división sexual no solo consigna papeles diferentes a cada individuo, sino que establece un estatus desigual a las tareas de hombres y mujeres, donde el hombre ocupa la posición de padre de familia y la mujer está en una posición de minusvalía y sumisión ante este último. Así las mujeres se valoraban como “el sexo débil” y debían sufrir una asimétrica relación con el poder y con las responsabilidades. Por ende, se puede observar una clara división sexual entre ambos sexos, y a la vez una desigualdad en el percibimiento de los salarios de cada individuo, que permite el funcionamiento del sistema que precede en la actualidad (Arconada, 2007).

Brunet y Santamaría (2016) consideran que el patriarcado establece que los fenómenos políticos mundiales adquieren un carácter dominante mediante una opresión del género femenino, frente al dominio del hombre. Por esta razón, se ven afectadas las relaciones que surgen entre hombres y mujeres, como en la pareja. Bajo esta perspectiva, se les ha instaurado a las mujeres el deber de desarrollar las actividades que concierne el sustento del hogar, no obstante, se deberían considerar como un trabajo igual al que desempeñan los hombres y así eliminar el concepto de que estas tareas forman parte de la “naturaleza femenina”. En otras palabras, se

inserta un factor de diferenciación que conforma el género femenino y su conexión con el trabajo, añadiendo las actividades que amparan al trabajo doméstico a las propias mujeres. Según lo mencionado por los mismos Brunet y Santamaría, el autor Balbo en su obra *Tempi di vita* (1991) afirma como las sociedades industriales se han levantado mediante el trabajo cotidiano no reconocido de las mujeres.

De esto parte la crítica feminista al modelo económico convencional, que no considera otro trabajo diferente al mercantil. De la misma forma, esta teoría se ve relacionada con la visión económica marxista clásica, la cual considera como trabajo no solo el asalariado, sino todo lo que conlleva al crecimiento de la riqueza material y del capital. A causa de esto, por parte de la economía feminista se critica como esta visión del trabajo excluye el trabajo doméstico y, en consecuencia, mucho del trabajo desarrollado por las mujeres.

Katrine Marçal, en *¿Quién le hacía la cena a Adam Smith?* (2012) denuncia la exclusión del trabajo doméstico y de cuidados en la teoría económica de Adam Smith, que invisibiliza el desempeño de las actividades del hogar realizadas por su propia madre al reflexionar sobre la procedencia de los alimentos.

Cuando Adam Smith se sentaba a cenar, pensaba que si tenía la comida en la mesa no era porque les cayera bien al carnicero y al panadero, sino porque estos perseguían sus propios intereses por medio del comercio. Era, por tanto, el interés propio el que le servía la cena. Sin embargo, ¿era así realmente? ¿Quién le preparaba, a la hora de la verdad, ese filete a Adam Smith?

Adam Smith nunca se casó. El padre de la ciencia económica vivió la mayor parte de su vida con su madre, que se encargaba de la casa mientras un primo gestionaba sus finanzas. Cuando Smith ocupó el puesto de director de aduanas en Edimburgo, su madre se mudó a vivir con él. Toda su vida se dedicó a cuidar de su hijo; a la hora de responder a la pregunta de cómo llegamos a tener nuestra comida en la mesa, ella es la parte que Adam Smith pasó por alto (p. 12).

Adam Smith, en ningún momento valora o tiene en cuenta el trabajo doméstico desempeñado por las esposas, hijas, hermanas o incluso madres. Como ya dijo Simone de Beauvoir (1949), esta división del trabajo es «*la gran derrota histórica del sexo femenino*».

La misma causa que había asegurado a la mujer su anterior autoridad en la casa (su empleo exclusivo en las labores domésticas), aseguraba ahora la preponderancia del hombre: el trabajo doméstico de la mujer desaparecía desde entonces junto al trabajo productivo del hombre; el segundo lo era todo, y el primero un accesorio insignificante (Beauvoir, 1949, p. 20).

En la actualidad, no se concibe el trabajo femenino como algo igual y semejante con relación al de los varones, y al mismo tiempo, hay una mayor participación de las tareas domésticas por las mujeres frente a la escasa de los hombres, aunque esta crezca de forma paulatina. Según Carrasco Bengoa (2004), pese a que las mujeres

han ido aumentando su participación en el mercado laboral, sigue siendo inferior a la de los hombres, y por ello, su vulnerabilidad laboral crece. Aunque Arconada (2008) considera que los hombres han adquirido mayor responsabilidad a la hora de desempeñar las tareas que sustentan al hogar y a la familia (el trabajo reproductivo) que antiguamente era asunto de las mujeres.

Como muestran los datos facilitados por el INE, en los años 2002-2003 se percibe una desigual responsabilidad en el desarrollo de las tareas domésticas y familiares en los hogares. Donde en primer lugar, los varones dedican 1,3h al día, frente a las 4,24h que dedican las mujeres, con una diferencia de casi el triple entre ambos. No obstante, en los años 2009-2010 se percibe un escaso aumento de participación de los varones con valor de 1,4h, mientras que las mujeres sobresalen con 4,7h, aumentando una media hora más diaria al sustento y mantenimiento del hogar y la familia.

3. CONCEPTO DEL TRABAJO DOMÉSTICO Y SITUACIÓN ACTUAL

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define en el artículo 1.a) este servicio como: el “trabajo realizado para o dentro de un hogar o varios hogares” (OIT, 2011). Del mismo modo, el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial, considera como relación laboral especial del servicio del hogar familiar “la que conciertan el titular del mismo, como empleador, y el empleado que, dependientemente y por cuenta de aquél, presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar” y establece que el motivo de dicha relación laboral de carácter especial son las actividades domésticas necesarias en el hogar familiar, como pueden ser: las tareas de asistencia y ayuda del hogar, vigilancia o atención de integrantes de la familia o de las personas que les encomiende el empleador, como de distintas actividades ajenas del hogar, por ejemplo, servicios de guardería, jardinería, traslado de vehículos y otros análogos (RDHF, 2011).

3.1. Características del trabajo doméstico

Según la clasificación de Nicolás Bene (2012), las características que presenta el servicio doméstico a nivel mundial son:

- Trabajo dentro del hogar. El trabajo doméstico se desarrolla dentro de los hogares particulares de los empleadores, donde surgen todas las singularidades de esta actividad. Por este motivo, no se obtiene una buena precisión de hasta dónde llega el ámbito privado y el público solapándose entre sí, siendo éste el rasgo que caracteriza esta actividad laboral.
- Trabajo predominantemente femenino. En España, El Instituto Nacional de la Mujer nos muestra que el total de las ocupaciones femeninas son el 98% de la ocupación de este sector, frente a los varones que apenas llegan al 2%. Cabe resaltar, que a nivel mundial el trabajo doméstico crea numerosos puestos de trabajo de los cuales son ocupados mayormente por mujeres, donde aproximadamente cuenta con un total de 67 millones de trabajadores domésticos (OIT, 2021).
- Alto nivel de informalidad. A nivel mundial este servicio presenta altos niveles de evasión y no registro, como afirma la OIT (2011) en su 15ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, que propuso valorar el trabajo doméstico para calcular la economía informal de cada país.

- Invisibilidad. Al ejecutar esta actividad dentro de un hogar, se considera que el trabajo doméstico es invisible, entonces es difícil de cuantificar y controlar. Por consiguiente, nos encontramos ante dos tipos de invisibilidad: una estadística y otra relativa a la fiscalización.
 - Invisibilidad estética: cantidad de países no calculan estadísticas sobre el trabajo doméstico, explicándose la alta informalidad del sector, la dificultad de acceso al lugar de trabajo de la administración, a la existencia de una considerable proporción de trabajo infantil y la abismal cantidad de trabajadores migrantes indocumentados.
 - Invisibilidad para fiscalizar: dificultad de controlar el cumplimiento de la normativa laboral en este sector, siendo que las legislaciones protegen la inviolabilidad del domicilio particular. Por lo tanto, dificulta la fiscalización por el requerido consentimiento del empleador o la presencia de una autorización judicial.

- Bajas remuneraciones. Las remuneraciones de las personas que desarrollan el trabajo doméstico suelen ser de las inferiores del mercado laboral, y en algunos países se encuentran incluso por debajo del salario mínimo legal. A consecuencia surgen estos motivos: dificultad de fiscalización, el bajo nivel de estudios, dificultad para sindicalizarse en virtud de su dispersión geográfica y la infravaloración del servicio en sí.

- Pluralidad simultánea de patrones. Por un lado, como se realiza dentro del hogar, el trabajador está obligado a realizar las órdenes que le encomiende cualquier miembro de la familia de la que se componga el hogar donde preste servicio. Por otro lado, es frecuente que el mismo trabajador preste servicios a varios empleadores en diferentes hogares.

- Otras características.
 - Los trabajadores domésticos acostumbran a padecer alguna discriminación por género, clase social, por su baja educación, por etnia, raza y/o nacionalidad.
 - Adversidades que obstaculizan la movilidad laboral vertical o ascendente, y preponderancia de movilidad horizontal.
 - Existencia de vínculos emocionales entre empleador y trabajador.
 - Jornadas de trabajo extensas.
 - A menudo los períodos de prueba son excesivamente prolongados.
 - Las tareas que se llevan a cabo suelen ser heterogéneas y no explicadas de forma detallada.
 - Los empleadores no suelen conocer o no conocen en su totalidad la normativa laboral que ampara este servicio, ni solicitan información al respecto.

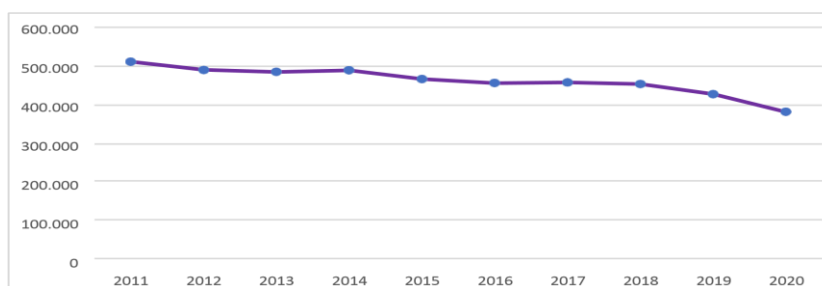
4. SITUACIÓN ACTUAL DEL TRABAJO DOMÉSTICO

La crisis económica que ha afectado las economías europeas en los últimos diez años ha llevado y justificado recortes en el mercado laboral y, con ello, una disminución paulatina de las personas que componen el sector del trabajo doméstico. Esta actividad, que en la mayoría de los casos se contrata por familias de clase media donde ambos cónyuges están incorporados en el mercado laboral, se percibe en la sociedad como un “lujo”. La contratación de este personal doméstico responde a las obligaciones de las cargas familiares que han ido aumentando en el transcurso de las últimas décadas. Por ello, es crucial una adecuada legislación de esta relación laboral especial, para controlar en mayor medida todo aquel empleo sumergido existente en este sector (Sanz Sáez, 2016).

El número de trabajadores afiliados al Régimen Especial de Empleados del Hogar que recoge el sector de trabajo doméstico, tanto hombres como mujeres, ha sufrido una disminución progresiva en el transcurso de los años. En los últimos nueve años, el número de ocupados ha bajado de 511.600 afiliados hasta 382.875, destacando una profunda caída en el último año a causa de la crisis del Covid-19, que ha afectado a la economía y al ámbito laboral tanto de España como del mundo entero. (INE, 2021)

En todo caso, la evolución del número de afiliaciones y altas surgidos en la última década ha incidido de manera más positiva en la población nacional que en la extranjera. Esto puede deberse a diversos motivos: primero, en las nacionales prevalece la tendencia de trabajo no declarado (dinero/sueldo en negro), donde se ofrecen mayores beneficios económicos, pero escasez de derechos y, por lo tanto, ha aumentado la presencia de mujeres autóctonas en este sector laboral; segundo, la anterior crisis económica surgida en 2008 que ha motivado la necesidad de empleo. Por otra parte, la correlativa disminución de trabajadoras inmigrantes parece ser causada por el decrecimiento de los permisos de las autorizaciones de trabajo y residencia en el país (Benito, 2019).

Tabla 1 Evolución del número de personas ocupadas en el sector del trabajo doméstico (2011-2020)



Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), del Instituto Nacional de Estadística a fecha 1 de febrero de 2021

5. CARACTERÍSTICAS DE LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS EN ESPAÑA

El trabajo doméstico está realizado mayoritariamente por mujeres y muchas de ellas inmigrantes. Esto se debe a que se trata de un sector poco atractivo actualmente para la población autóctona, propiciando la incorporación masiva de inmigrantes a este sector.

La Tabla 2 muestra la feminización de este sector (98% mujeres y 2% hombres).

Tabla 2. Número de afiliados al régimen especial de empleados del hogar dividido entre sexos

SEXO	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011
F	376.100	420.225	446.900	448.000	446.900	459.900	479.100	476.100	479.800	501.200
M	6800	8475	7700	10.700	9700	7400	10.600	9500	10.900	10.400

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), del Instituto Nacional de Estadística a fecha 1 de febrero de 2021

La causa de esta feminización es que aún persiste una percepción social del trabajo doméstico como una extensión de las actividades del hogar de las amas de casa, de manera que las actividades domésticas que se han mercantilizado continúan considerándose “cosas de mujeres”, tanto por quién las ejecuta como por quién las contrata, y, generalmente, las mujeres prefieren contratar a otras mujeres para realizar las actividades domésticas, y posibilitar la conciliación de su vida laboral y familiar. En consecuencia, se trata de un sector muy feminizado tanto por las personas empleadas, como por las empleadoras. Esta estructura muestra que en la sociedad actual no se ha superado la división sexual del trabajo propia del sistema patriarcal. Como denuncia Plá (2004), “El trabajo reproductivo sigue atribuyéndose a las mujeres, sin cuestionar las relaciones patriarcales en la sociedad que apenas cambian en el ámbito privado dado que los varones no se implican ni en la realización ni en la gestión de este trabajo” (p. 3). A esto se suma la gran desvalorización de este tipo de actividades laborales, aunque sean retributivas, como proyección de la desvalorización del trabajo de cuidados asumido tradicionalmente por las mujeres en nuestra sociedad, y tiene como consecuencia su escaso reconocimiento jurídico, laboral y social.

Además, la mayoría de las empleadas del hogar son inmigrantes, procedentes mayoritariamente de países latinoamericanos y de Europa del Este, muchas están en situación irregular y, por ello, no pueden estar dadas de alta al carecer de permiso de residencia y trabajo, una pieza necesaria para la formalización del contrato de trabajo y la consiguiente incorporación en el sistema de la Seguridad Social. Según Vela Diaz (2014), “las trabajadoras inmigrantes experimentan lo que se conoce como irregularidad sobrevenida, ante la imposibilidad

de conseguir las renovaciones pertinentes. Esta experiencia hace más vulnerable, si cabe, a la mujer inmigrante” (pp. 24-33.).

Es primordial destacar el origen de la triple discriminación que concibe el trabajo doméstico y a la que se ven expuestas las mujeres por el hecho de ser mujeres, de origen extranjero y trabajadoras domésticas, y los peligros que esto abarca (Parella, 2003). En primer lugar, la discriminación que sufren por el simple hecho de ser mujeres, pues como señala Susan Moller (1996): “el género es, en sí mismo, una categoría de análisis muy importante y que en modo alguno deberíamos paralizar por el hecho de que existan diferencias entre las mujeres” (p. 203). Pero el género no tiene el mismo significado en todos los ambientes sociales, es decir, intersecta con otras variables como la religión, la raza o la clase (Parella, 2010). En segundo lugar, la escasa valoración social como económica del trabajo doméstico relacionado con la clase, estableciéndose diferencias entre la población por su situación económica, su condición social y su cualificación profesional. En tercer lugar, por su condición de inmigrante, muchas empleadas domésticas han estado expuestas a determinados abusos de poder y conductas discriminatorias.

6. NORMATIVA Y LEGISLACIÓN SOBRE TRABAJO DOMÉSTICO

Es importante considerar las diversas dificultades a las que han estado expuestas cada una de las legislaciones y normativas del trabajo doméstico en España, debido al grado de informalidad en la que se desarrolla esta actividad laboral dentro de los hogares de los propios empleadores. Esta dicotomía entre lo público y privado, ha producido que su regularización tenga escaso interés a efectos estatales. El proceso de laborización que ha padecido el trabajo doméstico y su consideración de relación laboral con carácter especial se fundamenta por dos razones objetivas: por un lado, esta actividad no ha sufrido ningún tipo de conflicto obrero organizado de forma colectiva, como en la fábrica; y, por otro lado, la misma actividad se ha desarrollado dentro del hogar y en la mayoría por solo una persona empleada, sin poderse sindicar por la inexistencia de un convenio y la dificultad de aplicar mecanismos de negociación colectiva (Desdentado Daroca, 2016). Para cambiar esto, en octubre de 2020 se creó el Sindicato de Trabajadoras del Hogar y los Cuidados (SINTRAHOCU).

Como señala Desdentado Daroca (2016) durante muchos años, esta actividad se establecía mediante un contrato de arrendamiento de servicios bajo los artículos 1583 y 1587 del Código Civil. Su primer intento de regulación fue la Ley de Contratos de Trabajo de 1931, pero con numerosas exclusiones, como accidentes laborales, establecimiento de jornadas y descansos. Posteriormente, el proceso de su regulación se vio gravemente afectada por la Guerra Civil y el advenimiento de la dictadura, donde se dictaminó la Ley de Contrato de Trabajo de 1944, regida también por el Código Civil. Casi treinta años después, a través de la nueva Ley 16/1976 de 8 de abril de Relaciones Laborales, se acoge una solución intermedia, renombrando esta actividad laboral como “servicio del hogar familiar”, pero configurado como “relación especial” y sometido a una norma específica. Hasta casi diez años después no se consigue una primera ley laboral del trabajo doméstico en España. Aquí entra el Real Decreto 1424/1985, donde recoge esta actividad con carácter laboral y dentro de la jurisdicción social, aunque sometida a normas especiales que afectan a importantes aspectos de la relación contractual, como por ejemplo la flexibilidad de las condiciones laborales de los trabajadores, donde el empleador podía rescindir de los servicios del empleado sin causa y con una indemnización muy reducida.

El *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, en su artículo 1, reconoce como trabajadores a todas las personas que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.

El Estatuto de los trabajadores considera en su artículo 2.1.b) relación laboral de carácter especial “la del servicio del hogar familiar”. Esta relación laboral se regula en el *Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar*, que incluye a todos aquellos trabajadores y trabajadoras que dentro del servicio de trabajo doméstico realicen tareas domésticas, así como la dirección o cuidado del hogar en su conjunto o de algunas de sus partes, el cuidado o atención de los miembros de la familia o de las personas que forman parte del ámbito doméstico o familiar, y otros trabajos que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas, tales como los de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos (artículo 1.4 del RD 1620/2011). El artículo 2 excluye del ámbito de esta relación laboral especial las siguientes relaciones laborales:

- Las relaciones pactadas por personas jurídicas, de carácter civil o mercantil, aun cuando su función sea la elaboración de tareas y servicios domésticos, se aplicarán por la normativa laboral común.
- Las relaciones acordadas mediante empresas de trabajo temporal.
- Las relaciones de los cuidadores profesionales contratados por instituciones públicas o por entidades privadas.
- Las relaciones del personal doméstico no profesional en cuidados a personas en situación de dependencia en su vivienda.
- Las relaciones acordadas entre familiares, a excepción de que surja alguna contraprestación económica. Por lo tanto, tendrán carácter familiar los integrantes que convivan con el empleador, descendientes, ascendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción.
- Las actividades efectuadas a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.
- Las tareas que ayuden a la contribución y convivencia familiar, apodadas “a la par”, excepto que haya alguna otra razón.
- Las labores desempeñadas por el trabajador en el hogar familiar en otras actividades o entidades de otra índole que tenga el empleador, salvo prueba en contrario.

Además, el *Real Decreto-Ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social*, incorporó desde el 1 de enero de 2012 el trabajo doméstico en el Régimen General de la Seguridad Social como un Sistema Especial, donde los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a las prestaciones de la Seguridad Social en los mismos términos y condiciones que en el Régimen General, pero con algunas particularidades.

Desde hace ya una década, la OIT denuncia la creciente precariedad en que se desarrolla el trabajo doméstico, elaborando el Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos de 2011 (nº 189), y la Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (nº 201), que establecen la necesidad de avanzar en una protección mínima a las trabajadoras que lo desarrollan. Influido

por el Convenio n°189, no ratificado aún por España, se establece el Real Decreto 1620/2011 de 14 de noviembre, aplicándose a los contratos que estuvieran vigentes en esa fecha, pero exceptuando la cuantía indemnizatoria prevista para el supuesto de extinción del contrato por desistimiento empresarial, por el motivo de que solo afectaban a los contratos que se estuviesen suscritos con posterioridad a la fecha de entrada en vigor. El mismo Real Decreto parte de dos premisas: la necesidad de seguir configurando el empleo doméstico como relación laboral especial y la conveniencia de reducir las especialidades para equiparar en lo posible esta relación con la común (Desdentado Daroca, 2016).

Hasta hace unos meses, las trabajadoras domésticas no contaban con convenio colectivo que velara por esta actividad laboral, simplemente estaba en desuso sin utilidad práctica a causa de una escasa afiliación sindical por parte de las trabajadoras, figurándose en el antiguo RD 1424/1985. En primer lugar, porque no existía una organización empresarial que representase a las trabajadoras del hogar familiar, debido a las grandes dificultades a la hora de medir su representatividad por desempeñar su actividad laboral dentro de los hogares particulares. En segundo lugar, las trabajadoras domésticas podían estar afiliadas a las organizaciones sindicales más representativas o constituir sus propias asociaciones, siendo igualmente difícil establecer alguna representatividad. Estos problemas explican la ausencia de convenios colectivos en este ámbito (Desdentado Daroca, 2016). Como solución, se apoyaban en convenios de otros sectores como, por ejemplo, en Cataluña precede el Convenio Colectivo de trabajo del sector de limpieza de edificios y locales de Cataluña durante los años 2010 a 2013. Cabe considerar que la relación laboral es de carácter especial debido a las condiciones del empleo y que viene siendo ofertado por particulares y no por empresas (Salcedo Beltrán, 2014). Esta falta de protección privaba a las trabajadoras domésticas de conseguir un “trabajo decente”. Por lo general, estas empleadas estaban apartadas y, con ello, aumentaba las posibilidades de demorarse de sus derechos colectivos. Además, la probabilidad de que brote un conflicto de intereses entre el empleador y la empleada, puede ocasionar que la acción sindical quede bloqueada.

Este problema se ha solucionado gracias a la creación del Sindicato de Trabajadoras del Hogar y los Cuidados (SINTRAHOCU) aprobado el 11 de octubre del 2020. Es el primer sindicato a nivel estatal que representa a un sector que ocupa a más de 600.000 mujeres en España, donde la mayoría son inmigrantes. Con el sindicato procuran fortalecer su red de apoyo, queriendo proteger al mayor número de trabajadoras dentro del estado español. Tras la crisis la COVID-19, se ha visto muy vulnerada su situación sobre todo las trabajadoras internas, sobrepasando una situación de esclavitud.

Sus principales objetivos son: derogar la Ley de Extranjería y su inclusión en el Estatuto de los y las trabajadoras y en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, participar en las mesas de negociación sindical para negociar sus derechos laborales, y dar visibilidad a la situación de las trabajadoras domésticas (Natividad, 2020).

6.1. Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del Hogar Familiar.

Este Real Decreto entró en vigor el 1 de enero de 2012, integrando el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar en el Régimen General como un Sistema Especial.

La aplicación de esta normativa conlleva avances en base a la obligatoriedad de dar de alta en la Seguridad Social a las trabajadoras del hogar y su introducción en el ámbito de cotización del Régimen General. Su contratación se realiza directamente o acudiendo a los servicios públicos de empleo, o a las agencias de colocación debidamente autorizadas. La relación laboral se establece mediante contrato oral o escrito, pero los contratos de duración determinada cuya duración sea igual o superior a cuatro semanas obligatoriamente se fijarán por escrito. Del mismo modo, se presume como contrato por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo que se hubiese acordado lo contrario previamente o fueran con carácter parcial los servicios prestados (sólo será posible en los términos previstos en el artículo 15 del ET). Además, cualquiera de las partes puede exigir a la otra que el contrato se formalice por escrito, no sólo en el momento de construirse la relación laboral sino mientras dure el transcurso de la misma.

Por otro lado, su retribución corresponde al Salario Mínimo Interprofesional (950€), percibiéndose a prorrata si se realiza una jornada inferior, y con posibilidad de descuento en las internas del 30% respetando el SMI anual. Este salario podrá ser objeto de mejora a través de un pacto individual o colectivo. Posteriormente, en el artículo 8.5 del mismo RD, establece una regla especial para el personal “que trabaje por horas, en régimen externo”, para quienes el salario mínimo de referencia incluya todos los conceptos retributivos (parte proporcional de domingos y festivos, pagas extraordinarias y vacaciones); donde deberá ser “íntegramente en metálico, en proporción a las horas efectivamente trabajadas”.

Como hemos mencionado anteriormente, el sindicato SINTRAHOCU denuncia que el trabajo doméstico no está contemplado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ya que está excluido en el artículo 3.4 de la misma ley. Únicamente, impone una regla general donde el empleador tiene la obligación de adoptar medidas eficaces para facilitar las debidas condiciones de seguridad e higiene para que la trabajadora pueda desarrollar su actividad laboral.

De la misma manera, el Real Decreto 1620/2011 (artículo 7.2) aclara que el empleador tiene la obligación de “adoptar medidas eficaces” considerando todas las características especiales del trabajo doméstico. Si no se cumple esto último, será causa lícita para rescindir el contrato laboral por parte de la trabajadora. No es una situación coherente, siendo que la trabajadora se queda sin la debida indemnización correspondiente por el despido improcedente (Desdentado Daroca, 2016).

Igualmente, la gran dificultad que plantea el trabajo doméstico en materia de prevención de riesgos es el control y gestión del empleador de las medidas en las que se desarrolla la actividad laboral, que son dentro del hogar del mismo. Por lo tanto, aparece el derecho de intimidad dentro de los hogares (artículo 18 CE), que conlleva la inviolabilidad del domicilio del individuo por terceros, limitando casi en su totalidad a la actuación inspectora. Solo en los casos donde el titular del domicilio autorice la entrada de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social; en caso contrario, deberá solicitar la autorización judicial la propia trabajadora, con la consiguiente demora en la actividad inspectora y el riesgo de ocultación de los actos constitutivos de infracción. (Ministerio De Inclusión, Seguridad Social Y Migraciones).

El tiempo de trabajo también experimenta con la reforma de 2011 cambios significativos mejorando al antiguo Real Decreto 1424/1985. En primer lugar, el horario de la jornada no lo establece unilateralmente el empleador, sino por mutuo acuerdo entre las partes. Del mismo modo, la jornada máxima semanal no puede superar las cuarenta horas. Aunque la jornada máxima diaria no viene estipulada en la norma se antepone lo dispuesto en el artículo 34.3 del ET, que determina un máximo de nueve horas diarias de trabajo efectivo, aunque puede acogerse otra distribución del tiempo de trabajo diario, siempre que se guarde el descanso entre jornadas. Pero excepcionando los tiempos de presencia donde la trabajadora debe estar disponible para el empleador sin prestar trabajo efectivo.

En segundo lugar, aumenta el tiempo del descanso entre jornadas con un total de doce horas entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente (Desdentado Daroca, 2016).

6.2. Real Decreto-Ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar

El Real Decreto-Ley 29/2012 establece mejoras en la protección social de las empleadas y empleados del hogar, integrándose en el Régimen General e instaurando la regulación que proviene del ET y del marco normativo reglamentario. Así, se introduce una mayor cotización, que años anteriores había sido casi inexistente por la gran informalidad del empleo en este sector, obligando al empleador a dar de alta al trabajador o trabajadora y abonar las respectivas cotizaciones. En el supuesto de que el trabajador facilite servicio en diferentes hogares, cada empleador es responsable de que la persona que preste servicio doméstico en su hogar esté dada de alta y pagar las cotizaciones que correspondan a las horas que trabaje. No obstante, desde el 1 de abril del 2013, los trabajadores cuya actividad laboral sea inferior a 60 horas mensuales por empleador deberán manifestar directamente su afiliación, altas, bajas y variaciones de datos que se acuerden con los empleadores, firmadas por estos. Es una medida para evitar fraudes, donde se exige que las solicitudes vayan firmadas por el empleador y el empleado.

Sin embargo, su integración en el Régimen General de la Seguridad Social se realiza mediante el establecimiento de un sistema especial que otorga derecho a las prestaciones de la Seguridad Social en los mismos términos y condiciones que en el Régimen General, con las siguientes peculiaridades:

- La protección por incapacidad temporal en el supuesto de enfermedad común o accidente no laboral se saldará transcurrido el noveno día de la baja, donde el empleador se hará cargo de abonar la prestación desde el día cuarto al octavo, ambos inclusive.
- La entidad deberá efectuar el pago del subsidio por incapacidad temporal a la empresa que preceda su gestión, sin proceder el pago delegado del mismo.
- Respecto a las contingencias profesionales del Sistema Especial para Empleados de Hogar, no habrá aplicación del régimen de responsabilidades en disposición a las prestaciones que contiene el régimen general.
- Las personas afiliadas a este régimen especial no obtienen la facultad de percibir la prestación por desempleo.

Particularidades del sistema especial para Empleados del Hogar

Como establece el artículo 149 CE, el Estado tiene competencia exclusiva sobre la Legislación Básica y régimen económico de la Seguridad Social, sin perjuicio de la ejecución de sus servicios por las Comunidades Autónomas. Por esta razón, los poderes públicos sustentarán un régimen público de Seguridad Social para toda la ciudadanía que asegure la asistencia y prestaciones sociales competentes requeridas para hacer frente a situaciones de emergencia. El Sistema de la Seguridad Social se encuentra integrado por el Régimen General y tres Regímenes Especiales (Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, Régimen Especial de Minería del Carbón y Régimen Especial de Trabajadores del Mar). Dentro del Régimen General de la Seguridad Social, se establecen una serie de Sistemas Especiales colectivos con particularidades en materia de afiliación y cotización, uno de ellos es el Sistema Especial para Empleados del Hogar. A continuación, analizaremos las particularidades de este sistema especial.

Para comenzar, el contrato deberá formalizarse por escrito siempre que la duración sea superior a cuatro semanas, en el caso de una duración menor podrá ser un contrato verbal. En el mismo deberá venir bien expuesto: la retribución salarial correspondiente y las prestaciones salariales en especie, el horario de trabajo y, si se requiere, un régimen de pernoctas del empleado.

El trabajo doméstico presentará una jornada máxima semanal de cuarenta horas de trabajo efectivo, sin perjuicio de los tiempos de presencia, a disposición del empleador, que pudieran acordarse entre las partes. Por ende, los periodos de presencia no podrán superar las veinte horas semanales de promedio en un periodo de un mes, salvo que las partes convengan en su compensación por periodos equivalentes de descanso. Siempre serán acordados por ambas partes como la retribución o compensación de los mismos. Con un descanso de al menos dos horas diarias para comidas principales.

Entre final de jornada y el inicio de la siguiente deberán haber pasado un transcurso de doce horas como mínimo o diez en el caso de las trabajadoras interinas. Del mismo modo, el descanso general no será inferior a treinta y seis horas consecutivas, que por regla general serán la tarde del sábado o la mañana del lunes y el domingo completo.

Ahora bien, el periodo de vacaciones anuales será de treinta días naturales que podrán fraccionarse en dos o más periodos, uno de al menos quince días ininterrumpidos. En defecto del pacto, el empleador en base a sus necesidades familiares y del hogar podrá elegir quince días como máximo, y el trabajador otros quince días elegidos libremente. Siempre y cuando ambas partes acrediten estas fechas con al menos dos meses de antelación al inicio de su disfrute. Si el trabajador es interno no tiene la obligación de residir en el domicilio familiar o en lugar a donde se desplace la familia o alguno de sus miembros. En cambio, en el caso de los trabajadores sujetos al Régimen General, la empresa es la encargada de gestionar y elegir los días del periodo de vacaciones de los trabajadores. De la misma forma, todos los trabajadores tendrán derecho al disfrute de las fiestas y permisos previstos indiferentemente del régimen al que estén asimilados.

Por otro lado, respecto al salario del personal doméstico, el Real Decreto 1620/2011 establece en su artículo 8 que el salario debe de ser el SMI o su parte proporcional: dicho salario mínimo se establece según la jornada de trabajo completa a la que se refiere el artículo 9.1 de este real decreto, percibiendo una prorrata si se realizará una jornada inferior.

Del mismo modo, el artículo 8.3 del RD, indica que: “los incrementos salariales deberán determinarse por acuerdo entre las partes. En defecto de acuerdo se aplicará un incremento salarial anual igual al incremento salarial medio pactado en los convenios colectivos según la publicación de la Subdirección General de Estadística del Ministerio de Trabajo e Inmigración del mes en que se completen doce períodos consecutivos de prestación de servicios”.

No obstante, según el artículo 9.1 del mismo RD, a la hora de determinar la retribución en esta relación laboral especial hay que examinar el número de días en los que se conceden los servicios para el mismo empleador, separadamente de que el trabajador desarrolle jornada completa o parcial. Si se supera los 120 días al año hay que señalar el trabajo por horas, en régimen externo, del que no tiene la misma relevancia. Por consiguiente:

- Trabajo a jornada completa o a tiempo parcial (más de 120 días al año para el mismo empleador): la normativa le garantiza el salario mínimo fijado anualmente. Siempre de forma proporcional en el supuesto de jornada a tiempo parcial.
- Trabajo por horas en régimen externo (cuando el número de días de trabajo al año para el mismo empleador sea inferior a 120), el salario mínimo en esta actividad se fija en 7,43 euros/hora para 2021 y en el mismo se incluye la parte proporcional de domingos y festivos, pagas extraordinarias y vacaciones.

Si las pagas extras están prorrateadas, es decir, si se perciben 12 nóminas al año, por lo tanto, el salario mensual será de 1.108,33 €. Si se fija un salario por día, éste deberá de ser de 31.66 €.

Tanto la antigüedad como los incrementos salariales habrán de fijarse de común acuerdo por las partes; si bien, a falta de pacto, se reenvía el incremento aplicable al que conste en la estadística de los convenios colectivos del mes en que deba efectuarse la revisión, abandonando por obsoleta la antigua regla que unía el incremento salarial a la antigüedad del trabajador, que sigue vigente en el régimen general.

Lamentablemente, como hemos visto, el personal que desarrolla el trabajo doméstico no tiene los mismos derechos en cuanto a cotización, desempleo, antigüedad y horarios que los otros regímenes. Donde se tienen que equiparar sus condiciones laborales, una indemnización por despido semejante, el acceso a la prestación por desempleo. En cambio, el personal sujeto al Régimen General, el Seguro de desempleo y su tipo de cotización se limitará por el Gobierno acerca de las retribuciones que resulten de base para el cálculo de la cotización para contemplar las contingencias provenientes de accidentes de trabajo, enfermedad profesional y desempleo en el sistema de la Seguridad Social.

La prestación de jubilación para los trabajadores que hayan desempeñado el servicio doméstico, se les reconoce en las mismas condiciones y términos que en el Régimen General de la Seguridad Social bajo una serie de particularidades, según el artículo 251 LGSS.

- Los períodos mínimos de cotización para obtener el derecho de la pensión de jubilación, así como el cálculo de su cuantía es igual al Régimen General. No obstante, en la actualidad solo se tienen en cuenta los periodos que no se perciba ninguna clase de laguna, mediante las cuales, no existiera obligación de cotizar. Sin que se apliquen los artículos 140.4 y 162.1.2 LGSS. Desde el año 2012 hasta el año 2022, para el cálculo de la base reguladora de las pensiones de incapacidad permanente derivada de contingencias comunes y de jubilación, causadas en dicho período por los empleados de hogar respecto a los periodos cotizados en este sistema especial, solo se tendrán en cuenta los periodos realmente cotizados, no resultando de aplicación lo previsto en los artículos 197.4 y 209.1.b) (García Viña, 2019)

- No tienen derecho a percibir la jubilación anticipada, el personal doméstico no puede jubilarse anticipadamente, a no ser que tenga cotizado el mínimo que necesita en otros trabajos de otros sectores, en el caso de que haya estado cotizando en otras actividades la pensión dependerá de la Base Reguladora y de los años que tenga cotizados en su totalidad. Al equipararse a cualquier otra actividad del régimen general, su cálculo será idéntico a este.

El empleado doméstico tiene derecho, como hemos visto, a cobrar la jubilación y también a disfrutar si se diera el caso de la prestación por incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, maternidad y paternidad. Para el cálculo de la cuantía a satisfacer se tomarán las bases de cotización (que indicarán las horas efectivamente trabajadas) y se dividirá por el importe fijado para la base mínima horaria del Régimen General (García Viña, 2019).

Ahora bien, el empleador tiene la obligación de atribuir al trabajador, aparte del salario, la aportación y cuota correspondientes a los días del mes en que hubiera prestado servicios al empleador, por las debidas contingencias comunes y profesionales que corresponden a la cotización a la seguridad social del empleado doméstico.

El empleado tiene la responsabilidad de supervisar la cotización de sus servicios, pero responden subsidiariamente el empleador o los empleadores, a excepción de que los últimos acrediten la entrega de sus aportaciones y/o cuotas por cualquier medio (dinero físico, cheques...) admitido en derecho que sirva para justificar esta obligación. Para facilitar la gestión, la disposición adicional 8ª del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social arregla que el ingreso de la cotización se ejecutará a través del sistema de domiciliación en cuenta abierta en una entidad financiera autorizada para actuar como oficina recaudadora de la Seguridad Social.

Por otra parte, el Real Decreto-Ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo ha variado las bases y el tipo de cotización por contingencias comunes y su distribución entre empleador y empleado, así como el tipo de cotización por contingencias profesionales a cargo exclusivo del empleador. En el año 2021, el tipo de cotización por contingencias comunes será el 28,30%, siendo el 23,60% a cargo del empleador y el 4,70% a cargo del empleado, en cambio, en la cotización por contingencias profesionales se aplicará el 1,50%, a cargo exclusivo del empleador. Esta carga empieza el día que se inicia el desarrollo de la actividad laboral mediante la integración del trabajador en el Sistema Especial de la Seguridad Social, aunque no se realice el deber de dar de alta del mismo. De esa manera, este deber se conserva mientras perduren las condiciones y requisitos específicos que configuran la inserción de este Sistema Especial, y cesará cuando se dejen de percibir las condiciones y exigencias en el empleado de hogar, asegurándose de haber comunicado la baja en el modelo oficial y dentro del plazo requerido.

Un dato a considerar, según el segundo punto de la Disposición adicional vigésima cuarta (Aplicación de los beneficios en la cotización en el Sistema Especial para Empleados de Hogar) del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, recibirá una bonificación de las cuotas de la Seguridad Social el trabajador que sea contratado como cuidador en familias numerosas en los términos y con el alcance legalmente establecidos, resultará de aplicación respecto al Sistema Especial para Empleados de Hogar establecido en el Régimen General.

Por último, en cuanto a la finalización de la relación laboral, el contrato puede finalizarse por las siguientes causas:

- Despido disciplinario: no se tiene facultad a percibir ninguna indemnización, debido a que el despido surge por un incumplimiento grave causante del trabajador. No se necesita preaviso.
- Si fallece el titular del hogar familiar: la indemnización es de un mes, con independencia de la antigüedad del trabajador.
- Despido improcedente (decretado por el Juzgado) se deberá indemnizar con 20 días de salario por año trabajado (con el límite máximo de 12 mensualidades), si no se realiza, se estará obligado a pagar un día de salario por cada día de falta de preaviso. En cambio, en el Régimen General corresponden 45 días por año trabajado previos al mes de febrero del 2012. Por el contrario, si se empieza la actividad laboral después, la indemnización será de 33 días por año.
- Desistimiento (renuncia) del empleador: se deberá notificar por escrito con al menos siete días al trabajador (o de veinte días si se hubiera trabajado más de un año). Se deberá indemnizar al trabajador con 12 días de salario por año trabajado con el límite máximo de seis mensualidades, y para los contratos anteriores al 1 de enero de 2012, serán 7 días por año trabajado, con el límite de 6 mensualidades. El preaviso se puede sustituir por el pago en metálico de los días no preavisados.
- Desistimiento (renuncia) del trabajador: no existe obligación legal de preaviso al empleador (salvo que venga estipulado en el contrato siendo acordado entre las partes), y tampoco hay derecho a indemnización.

En la tabla siguiente, hacemos un breve resumen de las peculiaridades del Sistema Especial que regula el Trabajo doméstico que hemos explicado anteriormente, y lo comparamos con el Régimen General.

Tabla 3. Comparativa entre el Régimen General de la Seguridad Social y el Régimen Especial de Empleados de Hogar.

	RÉGIMEN GENERAL (RG)	RÉGIMEN ESPECIAL (REEH)
Jornada laboral	40 horas	40 horas + tiempo en presencia
Descanso entre jornadas	12 horas	12 horas o 10 horas en el caso del personal interno
Descanso semanal	48 horas consecutivas	36 horas consecutivas
Descanso jornada	No inferior a 15 minutos	2 horas diarias
Vacaciones	30 días naturales (a elección de la empresa)	30 días anuales (acuerdo entre las partes)
Salario	950 €	950€
Seguro de desempleo	SÍ	NO
Jubilación anticipada	SÍ	NO
Antigüedad	Según convenio	Mutuo acuerdo de las partes
Cotización a la SS	Variable según salario por la empresa	Responsabilidad del empleado o del empleador
Indemnización por despido disciplinario	NO	NO
Indemnización por despido improcedente	45 días (antes del 2012) o 33 días por año.	20 días si se desarrolla la actividad laboral durante un año, o de 7 días en caso opuesto.
Jornada máxima anual	1.826 horas y 27 minutos.	Solo aclara las 40 horas semanales como máximo.

6.3. Incidencia de la legislación de extranjería:

España es uno de los tres países que más trabajo doméstico suscita en Europa, junto con Francia e Italia, donde un gran número de personal doméstico lo componen mujeres inmigrantes que, a través del mismo, satisfacen sus necesidades económicas, de manutención o incluso de residencia si son empleadas en régimen interno. Como advierte Aguilar Idáñez (2010), en la mayoría de los casos estas mujeres solían trabajar en otros sectores en sus países de origen y, una vez que han llegado a España, empiezan a trabajar en el trabajo doméstico o actividades del hogar para regularizar su situación o la renovación de los permisos de residencia, sin plantearse la negociación para mejorar sus condiciones económicas y laborales, por miedo a las represalias y aceptando condiciones no favorables y una abusiva precariedad.

Así también, la integración de los inmigrantes al mercado laboral gracias a la segmentación del trabajo existente en España, y a causa de que la población que busca empleo no acceda a determinados puestos de trabajos porque son considerados como “sucios, duros o mal pagados”, entre ellos el trabajo doméstico, ha servido como vía para que los inmigrantes accedan al mercado del trabajo de forma más rápida, aceptando esta clase de empleos. sobresaliendo la reflexión de la autora Parella Rubio (2003):

Los trabajadores inmigrantes están destinados a aceptar aquellas actividades rechazadas por una fuerza de trabajo española cada vez más exigente en sus apetencias y menos proclive a realizar trabajos manuales no cualificados, arriesgados, sucios y mal pagados, a pesar de la fuerte incidencia del paro, [...], la fuerza de trabajo inmigrante tiene acceso a ocupaciones en las que los autóctonos también concurren, pero los inmigrantes son discriminados por el hecho de aceptar peores condiciones de trabajo (p.207).

El recurso de esta figura como conducto preferente para conseguir la autorización de residencia y trabajo, evidencia y constata la cantidad de situaciones informales que han surgido antes de esta regularización. Sin lugar a dudas, la informalidad del desarrollo de estas relaciones de trabajo en el sector doméstico se vuelven un obstáculo para lograr la regularidad administrativa del personal inmigrante.

A propósito del párrafo anterior, la actual legislación de extranjería les exige tener aprobada una autorización inicial de trabajo si quieren residir y vivir legalmente en España. Bien predispuesto en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social en su artículo 54.1 afirma que la contratación de trabajadores extranjeros sin un previo permiso de trabajo, ampara una infracción muy grave administrativa, “incurriéndose en una infracción por cada uno de los trabajadores extranjeros ocupados, siempre que el hecho no constituya delito”. Donde la respectiva sanción vendrá correspondida por el delegado o subdelegado de la provincia, que podrá inhabilitar el establecimiento o local de 6 meses hasta 5 años, basándonos en los artículos 55.2 y 55.6 de la misma ley. Asimismo, el personal que padece esta situación se le permite residir un periodo superior de 90 días e inferior a 5 años, que podrá

renovarse de forma periódica a petición del trabajador, teniendo en cuenta los motivos de su cesión. Es de vital importancia que la autorización obtenida, se le conceda de un año a otro, con el deber de cotizar al menos la mitad del tiempo transcurrido, y estar dado de alta, sino no se concederá la renovación.

Entre los factores que influyen en la precarización de este sector laboral, podemos mencionar varios. El primero es la falta de formación y categorización profesional, considerando esta actividad como un “saber hacer todo” que posteriormente no viene recompensado con un buen salario. El otro es la baja afiliación de las trabajadoras que componen esta actividad en sindicatos por la correspondiente ausencia hasta hace poco de un convenio colectivo propio. Como consecuencia, no cuentan con los diferentes servicios específicos de atención, asesoramiento laboral y negociación. Además, las mujeres inmigrantes ilegales se encuentran en una situación especialmente sensible por su dispersión y aislamiento, desconociendo muchas veces sus derechos o consintiendo el abuso por su situación irregular.

7. LA PROFESIONALIZACIÓN Y FORMACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO

Como establece Grau Pineda (2020), para salir del círculo perverso de informalidad-desprofesionalización-desprotección que sufre el sector del empleo doméstico, es fundamental la formación y su profesionalización. Esto puede suponer la dignificación y valoración decisiva de este sector productivo y del colectivo que lo desempeña, pues a través de la misma mejoran las condiciones laborales y se incrementa la satisfacción personal de las personas trabajadoras por lo que suponen de superación profesional... En este sentido, el Proyecto Prodome persigue la profesionalización del trabajo doméstico en consonancia con el Marco Europeo de Cualificaciones (MEC) y propone una certificación europea.

En España, el RD 774/2015, de 28 de agosto, incluyó en la formación profesional básica el “Título profesional básico en actividades domésticas y limpieza de edificios”, con una duración extensa (2.000 horas repartidas en dos cursos académicos). Entre sus contenidos de aprendizaje se encuentra limpiar, higienizar y desinfectar aseos, cocinas y estancias en domicilios particulares y edificios, organizar las actividades domésticas relacionadas con la alimentación en domicilios particulares o lavar, planchar, ordenar y coser la ropa del hogar y las prendas de vestir, resolver problemas predecibles relacionados con su entorno físico, social personal y productivo, actuar de forma saludable en distintos contenidos cotidianos que favorecen el desarrollo personal y social o valorar las actuaciones encaminadas a la conservación del medio ambiente, cumplir las normas de calidad y las medidas de prevención de riesgos laborales. Esta oferta formativa solo se oferta en 18 centros de toda España (Grau Pineda, 2020).

El RD 34/2008 (18 de enero) regula los certificados de profesionalidad y el RD 1179/2008 (11 de julio) establece diecisiete cualificaciones profesionales de nivel 1 en el CNCP, incluyendo el empleo doméstico dentro del grupo de servicios socioculturales, con un sistema modular de 240 horas de duración que incluye tres módulos formativos sobre acondicionamiento de camas y ropa, limpieza y cocina doméstica que, básicamente, capacitan o cualifican para dedicarse profesionalmente a la ocupación de Limpiador doméstico / limpiadora doméstica, Cocinero doméstico / cocinera doméstica, Planchador doméstico / planchadora doméstica, Empleada / empleado de hogar, Limpiador / limpiadora, Peón especialista de limpieza, Especialista de limpieza, Limpiador / limpiadora de cristales.

Una vez obtenida esta formación, una continuación de la misma es la de “Técnico en Atención a Personas en situación de dependencia”, dirigida a capacitar a profesionales que desempeñen su actividad en el sector de servicios a las personas: asistenciales, psicosociales y de apoyo a la gestión doméstica y que certifica poder trabajar como Cuidador / cuidadora de personas en situación de dependencia en diferentes instituciones y / o domicilios, Gobernante / gobernanta y subgobernante / subgobernanta de personas en situación de dependencia

en instituciones, Auxiliar responsable de planta de residencias de mayores y personas con discapacidad, Auxiliar de ayuda a domicilio, Asistente de atención domiciliaria, Trabajador / trabajadora familiar, Auxiliar de educación especial, Asistente personal, Teleoperador / teleoperadora de teleasistencia. El RD 295/2004 establece el certificado de profesionalidad sobre atención sociosanitaria de personas en el domicilio, de nivel 2, necesario para el personal que desee trabajar en entidades con cobertura pública o institucional.

En definitiva, la formación y profesionalización del sector es fundamental y traería enormes beneficios al sector, aumentando las oportunidades laborales, mejorando las condiciones laborales del personal formado y aumentando su crecimiento profesional y satisfacción personal. Es necesario formular una oferta formativa en términos lo suficientemente atractivos para que pueda atraer la totalidad de personas que se dedican al trabajo doméstico, demostrando que merecen una situación más digna (Grau Pineda, 2020).

8. CONCLUSIONES

En el transcurso de este trabajo de investigación, se ha podido estudiar la situación del sector del trabajo doméstico en España desde una perspectiva de género y definir los principales problemas sociales, económicos y laborales que ampara el mismo.

Las atribuciones tradicionales de género sitúan a las mujeres en el espacio de lo privado, de lo doméstico, un ámbito históricamente desvalorizado; mientras se asocia a los hombres con el rol productivo y la esfera de lo público, ámbito muy valorado. Pese a los avances en la incorporación de la mujer al ámbito laboral, su participación en el trabajo doméstico no se ha reducido y siguen asumiendo en mayor medida la carga del trabajo del hogar y de cuidados. Para poder conciliar ambas esferas, muchas mujeres contratan personal doméstico, un sector laboral ocupado también por mujeres, muchas de ellas inmigrantes.

La construcción sociocultural desvalorizada del trabajo doméstico traspasa el ámbito del hogar y penetra en el propio sector laboral del trabajo doméstico, cuya regulación laboral y protección social presenta una serie de particularidades. Así, la normativa que regula el empleo doméstico favorece una relación contractual débil y la precariedad de las trabajadoras domésticas, bajo la discrecionalidad de las normas propias de los hogares familiares donde se desempeña la actividad laboral y el incumplimiento de los mínimos que vienen establecidos por la ley. También hay que denunciar el menosprecio comparativo que sufren, con unas prestaciones de la seguridad social inferiores y, en consecuencia, una mayor desprotección y vulnerabilidad. Aunque las modificaciones normativas de la última década han mejorado en cierto modo las condiciones y protección social del personal del servicio doméstico, lamentablemente sigue sin reconocerse a este colectivo el derecho a la prestación por desempleo y sigue estando excluida esta actividad laboral en la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Por otro lado, para realizar el cálculo de la base reguladora de la pensión de jubilación, solo se les computarán los periodos realmente cotizados (mínimo quince años) excluyéndose las horas extraordinarias y la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias de dicho cálculo. Esta regulación especial discriminatoria muestra la persistencia de la infravaloración del sector del trabajo doméstico y la mayor desprotección de las personas empleadas en el mismo, mayoritariamente mujeres e inmigrantes.

A la regulación discriminatoria del trabajo doméstico se suma la informalidad que persiste en este sector, donde muchas empleadas no tienen regulada su relación laboral, la dificultad de actuación por los mecanismos de control derivada del derecho a la intimidad del hogar del empleador y las dificultades en la representación sindical. Todo esto hace que a menudo se incumpla la propia normativa y abunden condiciones laborales precarias, bajos salarios, economía informal etc.

La situación de pandemia por la COVID-19 ha supuesto una mayor precarización en el sector de las trabajadoras del hogar, donde muchas que tienen miedo a denunciar por un posible despido o que se tomen represalias contra ellas. Pero al mismo tiempo, ha instaurado el subsidio de desempleo con carácter excepcional por la ausencia de actividad que ha ayudado a mantener una situación de estabilidad económica a estas trabajadoras a pesar de no poder trabajar.

Por su parte, la creación del sindicato SINTRAHOCU ha supuesto un antes y un después en este colectivo. Las trabajadoras domésticas por fin pueden disfrutar de servicios específicos de atención, asesoramiento laboral y negociación de sus condiciones laborales. Este sindicato lucha también porque las empleadas en situación irregular en España tengan más facilidades a la hora de integrarse en el mercado laboral nacional.

Desde una perspectiva de género, la desprotección de este sector es la manifestación evidente de un derecho discriminatorio que precariza a las mujeres. Para cambiar esta situación, se propone implementar políticas de educación dirigidas a modificar los estereotipos de género, y así garantizar un reparto más equitativo entre hombres y mujeres en el desarrollo de esta actividad; invertir en la capacitación y profesionalización del sector, para revalorizarlo; plantear estrategias y mecanismos que favorezcan la regularización del gran volumen de trabajo sumergido que pone en situación más vulnerable a las trabajadoras; modificar la normativa laboral y de seguridad social para igualar la protección social a la del Régimen general; y aumentar los mecanismos de control de la inspección de trabajo. En definitiva, parece que aún queda mucho por hacer en el área del trabajo doméstico.

9. BIBLIOGRAFÍA

AGUILAR IDÁÑEZ, J. M. (2010). “Servicio doméstico: discriminación y condiciones de trabajo en la externalización del cuidado, desde la perspectiva de género”. En *Actas del I Congreso internacional sobre género, trabajo y economía informal*.

Consultado el 24/08/2021 en: <http://ve.umh.es/sieg.1/docs/ICongresoInternacional/comunicaciones/scv10.pdf>

ARCONADA MELERO, M. A. (2008). “Prevenir la violencia de género: El reto de educar alumnos igualitarios”. En *Padres y maestros*. Núm. 316, pp. 9-14.

Consultado el 17/08/2021 en: <https://www.portuigualdad.info/pdf/ponencia-de-miguel-angel-arconada.pdf>

BALBO, L. (1991). *Tempi di vita*. Milán, Italia: Feltrinelli.

BENE, N. (2012). “Trabajo Doméstico, características y normativa”. En *Comentarios de Seguridad Social* N.36, pp.107-122.

Consultado el 15/05/2021 en: <https://www.bps.gub.uy/bps/file/1409/1/trabajo-domestico.-caracteristicas-y-normativa.-bene.-junio-2012.pdf>

BENITO BENÍTEZ, M. A. (2019). “Protección social del servicio doméstico desde una perspectiva de género”. En *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, vol.9 (n.2), pp.441-481.

Consultado el 14/08/2021 en: https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/4223/3497

BOURDIEU, P. (1996). “La dominación masculina”. En *Revista de Estudios de Género, La Ventana E-ISSN: 2448-7724*, (3), pp.1-95.

Consultado el 02/07/2021 en: <http://revistalaventana.cucsh.udg.mx/index.php/LV/article/view/2683/2436>

BRUNET ICART, I. y SANTAMARÍA VELASCO, C. A. (2016). “La economía feminista y la división sexual del trabajo”. En *Culturales Época II - Vol. IV - Núm. 1 / enero-junio de 2016*, pp.61-86.

Consultado el 24/07/2021 en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5614813.pdf>

CARRASCO BENGÓA, C. (2004). “Hacia nuevos indicadores de trabajo y género: un problema mucho más que estadístico”. En *Globalización y desigualdad de género*, pp.103-129. Síntesis.

CARRASCO BENGÓA, C. (2006). “La economía feminista: Una apuesta por otra”. En *Estudios sobre género y economía*, vol.15, pp.1-32.

Consultado el 13/08/2021 en: <http://obela.org/system/files/CarrascoC.pdf>

DE BEAUVOIR, S. (2016). *El segundo sexo*. México: Editorial Penguin Random House.

DESDENTADO DAROCA, E. (2016). “Las reformas de la regulación del trabajo doméstico por cuenta ajena en España”. En *Investigaciones feministas: papeles de estudios de mujeres, feministas y de género*, 7, pp. 129-148.

Consultado el 24/08/2021 en: <https://revistas.ucm.es/index.php/INFE/article/view/52060/48750>

GARCIA VIÑA, J. (2019). “Jubilación de trabajadores migrantes, trabajadores del mar, trabajadores del campo, discapacitados y otros colectivos particulares”. En *Por una pension de jubilacion adecuada, segura y sostenible. III Congreso Internacional y XVI Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*. Madrid: Ediciones Laborum, pp. 391-410.

Consultado el 03/07/2021 en: <https://www.aesss.es/wp-content/uploads/2017/05/Congreso-AESSS.2019-Tomo-I-1.pdf>

GRAU PINEDA, C. (2020). “La formación profesional en el empleo doméstico: análisis del estado de la cuestión”. En *Lan Harremanak-Revista de Relaciones Laborales*, núm. 44, pp.1-18. Edición In Press

Consultado el 11/08/2021 en: <https://accedacris.ulpgc.es/bitstream/10553/75873/1/22195-86431-1-PB%20definitivo.pdf>

IZQUIERDO, M. J. (1998). *El malestar en la desigualdad*. Madrid: Ediciones Cátedra.

LAMAS, M. (2000). “Diferencias de sexo, género y diferencia sexual”. En *Cuicuilco*, vol. 7, núm. 18, pp.1-24.

Consultado el 14/07/2021 en: <https://www.redalyc.org/pdf/351/35101807.pdf>

MARÇAL, K. (2012). *¿Quién le hacía la cena a Adam Smith? Una historia de las mujeres y la economía*. Barcelona: Debate-Penguin Random House.

MOLLER, S. (1996). “Desigualdad de género y diferencias culturales”. En *Perspectivas feministas en teoría política*, pp. 185-206.

PARELLA RUBIO, S. (2000). “El trasvase de desigualdades de clase y etnia entre mujeres: los servicios de proximidad”. En *Papers: Revista de Sociología*, nº 60, pp.275-289.

Consultado el 07/08/2021 en: https://scholar.google.com/scholar?hl=it&as_sdt=0%2C5&q=PARELLA+RUBIO%2C+S.+%282000%29.+%E2%80%9CEl+trasvase+de+desigualdades+de+clase+y+etnia+entre+mujeres%3A+los+servicios+de+pro

[ximidad%E2%80%9D.+En+Papers%3A+Revista+de+Sociolog%C3%ADa%2C+n%C2%BA+60.+Barcelon
a.+%28pp.+275-289%29.+&btnG](#)

PARELLA RUBIO, S. (2003). *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación* Barcelona: Anthropos.

PLÁ JULIÁN, I. (2004). *Informalidad del empleo y precariedad laboral de las empleadas del hogar*. Memoria de investigación, Instituto de la Mujer, Ministerio de Igualdad.

Consultado el 03/08/2021 en: <https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE0097.pdf>

RODRÍGUEZ, T. (1989). “Trabajo productivo y trabajo improductivo”. En *Realidad: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, (11), pp. 489-504.

Consultado el 04/08/2021 en: <https://www.lamjol.info/index.php/REALIDAD/article/download/5362/5042>

SALCEDO BELTRÁN, M. C. (2014). “La relación laboral especial del hogar familiar: ámbito de aplicación, contrato y extinción”. En *Relaciones Laborales y empleados del hogar. Reflexiones Jurídicas*, pp.107-108.

Consultado el 15/07/2021 en: <https://vlex.es/vid/laboral-especial-hogar-familiar-mbito-504578602>

SANZ SÁEZ, C. (2016). *Régimen prestacional de las empleadas de hogar. Análisis crítico y perspectivas de cambio*. Tesis Doctoral, Universidad de Castilla-La Mancha.

Consultado el 21/08/2021 en: <https://ruidera.uclm.es/xmlui/handle/10578/10536>

STOLLER, R. (1964). *Sex and gender*. New York: Science House.

VELA-DÍAZ, R. (2013). *Empleo, trabajo y protección social de las mujeres extranjeras en España: un enfoque de género de la política migratoria*. Tesis Doctoral, Universidad de Jaén.

Consultado el 09/08/2021 en: <http://dspace.ujaen.es/bitstream/10953/511/1/9788484397854.pdf>

NORMATIVA

Constitución Española (1978) (Art. 18, Art. 149).

Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España

Real Decreto 1179/2008, de 11 de julio, por el que se complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de diecisiete cualificaciones profesionales de nivel 1, correspondientes a determinadas familias profesionales.

Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar.

Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del Hogar Familiar. (Art. 1.4, Art. 2, Art. 7.2, Art. 8, Art. 8.3, Art. 8.5, Art. 9.1).

Real Decreto 295/2004, de 20 de febrero, por el que se establecen determinadas cualificaciones profesionales que se incluyen en el Catálogo nacional de cualificaciones profesionales, así como sus correspondientes módulos formativos que se incorporan al Catálogo modular de formación profesional.

Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad.

Real Decreto 774/2015, de 28 de agosto, por el que se establecen seis Títulos de Formación Profesional Básica del catálogo de Títulos de las enseñanzas de Formación Profesional.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo.

Real Decreto-Ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social.

WEBGRAFÍA

ARCONADA MELERO, M. A. (2007). *La responsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico: ¿Tradición o Justicia?*. Ponencia impartida en Santiago de Compostela, Septiembre de 2007.

Consultado el 14/08/2021 en: [ponencia_miguelangel_arconada.pdf \(xunta.gal\)](https://xunta.gal/ponencia_miguelangel_arconada.pdf)

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE) (2021).

Consultado el 04/08/2021 en: <https://www.ine.es/index.htm>

NATIVIDAD, L. (2020). “SINTRAHOCU, el nuevo sindicato de mujeres trabajadoras del hogar y los cuidados.”. En *Diario Feminista*.

Consultado el 24/07/2021 en: <https://eldiariofeminista.info/2020/10/18/sintrahocu-el-nuevo-sindicato-de-mujeres-trabajadoras-del-hogar-y-los-cuidados/>

OIT (2011). “Un trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos”. En *Conferencia internacional del trabajo*, Convenio 189, Recomendación 201.

Consultado el 11/08/2021 en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_168267.pdf

OIT (2021). *Quiénes son los trabajadores domésticos*.

Consultado el 14/08/2021 en: https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/WCMS_211145/lang-es/index.htm

OMS (2018). *La salud sexual y su relación con la salud reproductiva: un enfoque operativo*.

Consultado el 13/08/2021 en: [OMS | La salud sexual y su relación con la salud reproductiva: un enfoque operativo \(who.int\)](https://www.who.int/es/publications-detail/sexual-health-and-reproductive-health-a-practical-approach)